

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ»

Кафедра социальной психологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Психология труда

Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования программы бакалавриата
по направлению подготовки

37.03.02 «Конфликтология»

Профиль подготовки «Социально-трудовые конфликты»

Квалификация:

Бакалавр

Согласовано:
Руководитель ОПОП по направлению
37.03.02 – «Конфликтология»
Профиль «Социально-трудовые
конфликты»
Бирженюк Г.М. _____

Рассмотрена и утверждена на заседании кафедры
«22» апреля 2021 г., протокол №9

И.о. зав. кафедрой _____ М.В. Созинова

Рекомендована решением

Методического совета

«20» мая 2021 г., протокол №5

Секретарь МС _____ К.В. Газина

Авторы-разработчики:

_____ Прялухина А.В.

_____ Бережная Е.А.

_____ Черноусова Т.В.

г. Санкт-Петербург

СТРУКТУРА

1. Цель и задачи освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Требования к результатам освоения дисциплины
4. Тематический план изучения дисциплины
5. Содержание разделов и тем дисциплины
6. План практических (семинарских) занятий
7. Образовательные технологии
8. План самостоятельной работы студентов
9. Контроль знаний по дисциплине
10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов
2. Методические рекомендации по подготовке к практическим (семинарским) занятиям
3. Методические рекомендации по написанию контрольных работ
4. Методические рекомендации по написанию курсовой работы

Оценочные и методические материалы

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания
3. Типовые контрольные задания и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков

Глоссарий

Методические рекомендации для преподавателя по дисциплине

1. Цель и задачи освоения дисциплины:

Целью освоения дисциплины «Психология труда» является ознакомление с основными психологическими представлениями о психологии труда и формирование навыков общественного мнения по актуальным проблемам конфликтного и мирного взаимодействия в обществе.

Основные **задачи** дисциплины «Психология труда»:

1. Познакомить студентов с теоретическими основами психологии труда.
2. Ознакомить студентов с понятием профессиональной пригодности, основными закономерностями профессионального отбора и подбора на предприятиях.
3. Развить навыки общественного мнения по актуальным проблемам конфликтного и мирного взаимодействия в обществе

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых дисциплин								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Основы менеджмента	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2.	Организационно-управленческая конфликтология	+	+	+	+	+	+	+	+	+
3.	Социальная коммуникация	+	+	+	+	+	+	+	+	+
4.	Тренинг коммуникации	+	+	+	+	+	+	+	+	+

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций с установленными к ним индикаторами:

Компетенции и индикаторы их достижения

Категория компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Общепрофессиональная компетенция	ОПК-1 Способен осуществлять научное исследование на основе современной методологии изучения конфликтов, реализовывать научные программы в сфере профессиональной деятельности, применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с	ОПК-1.1. Знает: современную методологию изучения конфликтов. Использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук ОПК-1.2. Умеет: применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования ОПК-1.3. Владеет: способностью применять современные методы сбора,

	поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований	анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей; оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований
Общепрофессиональная компетенция	ОПК-2 Способен анализировать конфликтные ситуации, применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия	ОПК-2.1. Знает: особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия ОПК-2.2. Умеет: анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия ОПК -2.3. Владеет: способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия

4. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

См. приложение

5. Содержание разделов и тем дисциплины

РАЗДЕЛ 1 (модуль 1). МЕСТО ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В СИСТЕМЕ НАУЧНОГО ЗНАНИЯ

Тема 1. Психология труда как область знания, отрасль науки и практики

Место психологии труда в системе наук. Теоретические и практические задачи психологии труда. Предмет психологии труда. Основные понятия и термины психологии труда. Основные разделы психологии труда. Тенденции развития наук о трудовой деятельности.

Тема 2. История психологии труда

Донаучный этап психологии труда. Фиксация психологических знаний о труде в пословицах, мифах, исторических документах. Тейлоризм. Зарождение психотехники. Психология труда в зарубежных исследованиях. Психология труда в России.

Тема 3. Методы психологии труда

Наблюдение как базовый метод. Методы беседы и анамнеза. Опросные методы. Метод экспертной оценки: индивидуальная психологическая экспертиза, психологический консилиум, метод независимых характеристик объекта. Метод анализа продуктов деятельности. Профессиографический анализ: профессиограмма, психограмма.

Тема 4. Основы психологии трудовой мотивации

Основные понятия: мотив труда, потребность, мотивация труда, побудительная сила мотива, стимулы труда, удовлетворенность трудом, профессиональные интересы, продуктивность труда. Теории трудовой мотивации: А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлеланд, Дж. Аткинсон, В. Врум, С. Адамс, Л. Портер и Э. Лоулер и др. Методы диагностики трудовой мотивации.

РАЗДЕЛ 2 (модуль 2). ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тема 5. Личностное и профессиональное становление субъекта труда

Самосознание, Я-концепция, идентичность. Социализация. Возрастная периодизация по Э. Эриксону. Формирование профессиональной идентичности. Стадии развития человека как субъекта труда (по Е.А. Климову). Концепция профессионального становления Т.В.Кудрявцева. Периодизация профессионального развития Э.Ф. Зеера. Этапы профессионального пути по Р. Хейвингеру. Концепция профессионального становления А.К. Марковой. Профессионализация и профессионализм. Уровни профессионализма. Профессионализм руководителя. Лидерство и руководство. Кризисы профессионального становления личности. Профессиональные деформации личности.

Тема 6. Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров

Первые опыты научного профотбора Гуго Мюнстерберга. Профессиональный подбор и отбор. Профессиональная пригодность. Аттестация персонала. Этапы разработки системы прогнозирования профпригодности (успешности деятельности). Понятие и виды профессионально важных качеств (ПВК). Общие, специальные и профессиональные способности. Правила использования методик при профотборе (по Бодрову). Этические принципы в профессиональной психодиагностике. Критерии и способы оценки профессиональной эффективности работника. Способы получения экспертных оценок и пути повышения их точности.

Тема 7. Психологическая профессиональная адаптация

Понятие и классификация адаптации персонала. Основные аспекты профессиональной адаптации по Дмитриевой. Этапы профессиональной адаптации. Критерии адаптированности и проявления дезадаптации. Субъектные и средовые факторы профессиональной адаптации. Основные виды адаптации.

РАЗДЕЛ 3 (модуль 3). ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: СТРЕССЫ И КОНФЛИКТЫ

Тема 8. Состояние напряженности, психологический стресс, эмоциональное выгорание и конфликты в трудовой деятельности

Состояние напряженности. Факторы, влияющие на возникновение напряженности в трудовом процессе. Эмоциональное напряжение. Основные представления о профессиональном стрессе. Динамика протекания стресса. Стресс, дистресс, эустресс. Симптомы профессионального стресса. Виды и формы стресса на рабочем месте.

Эмоциональное выгорание. Виды конфликтов на рабочем месте. Основные социально-психологические способы управления трудовыми конфликтами.

Тема 9. Технологии предупреждения конфликтов

Понятие управления конфликтом: содержание, этапы, алгоритм, технологии. Трудности профилактики конфликтов. Поддержание сотрудничества как универсальный способ предотвращения конфликтов. Современный менеджмент о профилактике конфликтов. Нормы деловой этики и предупреждение конфликтов.

6. План практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Наименование и содержание практических (семинарских) занятий, литература для подготовки к занятиям	Формируемые компетенции	Формы контроля усвоения знаний
1.	Психология труда как область знания, отрасль науки и практики	<ol style="list-style-type: none"> 1. Категории «деятельность» и «труд» в психологии. 2. Психологические признаки труда 3. Взаимосвязь психологии труда с другими дисциплинами 4. Современный рынок труда: проблемы и тенденции развития 5. Значение психологии труда для современного общества. Литература: 1-3	ОПК-1 ОПК-2	Сообщения, презентации
2.	История психологии труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Социально-исторические, философские и научные предпосылки становления психологии труда. 2. Психотехника Г. Мюнстерберга. 3. Развитие идей научного управления за рубежом в первой половине XIX века. Тейлоризм. 4. Особенности развития психологии труда в России. 5. Современные проблемы и перспективы развития психологии труда. Литература: 1-3	ОПК-1 ОПК-2	Сообщения, презентации
3.	Методы психологии труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовой метод как разновидность эксперимента в психологии труда (И.Н. Шпильрейн). 2. Особенности использования анализа продуктов деятельности и биографического метода в психологии труда. 3. Метод экспертной оценки. 	ОПК-1 ОПК-2	Сообщения, презентации

		<p>4. Профессиография и психография.</p> <p>5. Профессиограмма психолога.</p> <p>6. Классификации профессий.</p> <p>7. Профессиография и психография.</p> <p>8. Профессиограмма конфликтолога.</p> <p>Литература: 1-3</p>		
4.	Основы психологии трудовой мотивации	<p>1. Мотивация труда. Стимулы труда.</p> <p>2. Удовлетворенность трудом и эффективность деятельности.</p> <p>3. Продуктивность труда.</p> <p>4. Содержательные теории трудовой мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлеланд, Д. Макгрегор).</p> <p>5. Процессуальные теории трудовой мотивации (В. Врум, Дж. Адамс, модель Портера-Лоулера и др.)</p> <p>6. Нетрадиционные методы мотивации персонала (современный опыт)</p> <p>Литература: 1-3</p>	ОПК-1 ОПК-2	Сообщения, презентации, работа в группах;
5.	Личностное и профессиональное становление субъекта труда	<p>1. Периодизация профессионального становления по Е.А. Климову.</p> <p>2. Концепция профессионального становления субъекта труда Т.В. Кудрявцева.</p> <p>3. Роль социальной ситуации и ведущей деятельности в профессиональном развитии. Концепция Э.Ф. Зеера.</p> <p>4. Кризисы профессионального становления личности.</p> <p>5. Профессиональные деформации личности.</p> <p>6. Формирование профессиональной пригодности. Концепция А.Т. Ростунова.</p> <p>7. Развитие профессиональных способностей. Концепция В.Д. Шадрикова.</p> <p>Литература: 1-3</p>	ОПК-1 ОПК-2	Сообщения, презентации, работа в группах;
6.	Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров	<p>1. Профессиональная пригодность: составляющие и типы.</p> <p>2. Понятие профессионально важных качеств. ПВК конфликтолога.</p>	ОПК-1 ОПК-2	Сообщения, презентации, работа в группах;

		<p>3. Цели профотбора.</p> <p>4. Методы получения информации о кандидате.</p> <p>5. Психологические проблемы отбора и расстановки кадров.</p> <p>6. Характеристика тестов, используемых в профессиональном отборе (тесты достижений, интеллектуальные тесты, тесты способностей, личностные тесты)</p> <p>Литература: 1-3</p>		
7.	Психологическая профессиональная адаптация	<p>1. Характеристика этапов процесса адаптации персонала.</p> <p>2. Методы и способы успешной адаптации персонала</p> <p>3. Профессиональная и социально-психологическая адаптация персонала.</p> <p>4. Этапы адаптации.</p> <p>5. Факторы успешности профессиональной адаптации</p> <p>6. «Программа адаптации персонала». Основные ее составляющие</p> <p>Литература: 1-3</p>	ОПК-1 ОПК-2	Сообщения, презентации
8.	Состояние напряженности, психологический стресс, эмоциональное выгорание и конфликты в трудовой деятельности	<p>1. Факторы, влияющие на возникновение напряженности в профессиональной деятельности. Эмоциональное напряжение.</p> <p>2. Стрессовые состояния в профессиональной деятельности, их влияние на психические процессы, состояния, деятельность и здоровье человека.</p> <p>3. Совладающее поведение.</p> <p>4. Синдром выгорания в профессиональной деятельности.</p> <p>5. Конфликты в трудовой деятельности. Виды конфликтов.</p> <p>6. Социально-психологические способы управления трудовыми конфликтами.</p> <p>Литература: 1-3</p>	ОПК-1 ОПК-2	Сообщения, презентации, работа в группах Кейс-задача
9.	Технологии предупреждения конфликтов	<p>1. Сбалансированность социального взаимодействия как способ предупреждения конфликтов.</p> <p>2. Предупреждение конфликтов</p>	ОПК-1 ОПК-2	Сообщения, презентации, работа в группах

		<p>посредством изменения собственного отношения к ситуации.</p> <p>3. Способы и приемы влияния на оппонента в целях предупреждения конфликта.</p> <p>Литература: 1-3</p>		Кейс-задача
--	--	--	--	-------------

7. Образовательные технологии

При проведении учебных занятий по дисциплине для успешного освоения применяются различные образовательные технологии, которые обеспечивают развитие навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств.

При реализации рабочей программы могут быть применены электронное обучение, дистанционные образовательные технологии.

Методы / Формы	Лекции (Л)	Семинарские занятия (С)
Диалого-дискуссионное обсуждение проблем	+	+
Работа в команде		+
Case-study		+

8. План самостоятельной работы студентов

№ п/п	Содержание самостоятельной работы студентов	Формируемые компетенции	Форма отчетности студента
1.	<p>1. Как соотносится предмет психологии труда с предметом психологии?</p> <p>2. Назовите основные и вспомогательные проблемы психологии труда.</p> <p>3. Назовите основные разделы психологии труда</p>	ОПК-1 ОПК-2	Конспект
2.	<p>1. Чем принципиально отличаются философское и психологическое представление о труде?</p> <p>2. Объясните роль основных научных принципов в организации психологических исследований трудовой деятельности.</p>	ОПК-1 ОПК-2	Сообщение, презентация
3.	<p>1. Основные аспекты понятия «Профессия», «Квалификация» и «Должность».</p> <p>2. Перечислите основные компоненты трудового поста в организации</p>	ОПК-1 ОПК-2	Сообщение, презентация
4.	<p>1. Раскройте сущность процесса мотивации трудовой деятельности.</p> <p>2. В каких условиях формируется мотив</p>	ОПК-1 ОПК-2	Сообщение, презентация

	труда? 3. Что такое мотивация трудовой деятельности?		
5.	1. Что означают термины «профессиональное самоопределение», «профессиональная зрелость», «личностный профессиональный план».	ОПК-1 ОПК-2	Сообщение, презентация
6.	1. Что такое профессиональное обучение и каковы его основные задачи?	ОПК-1 ОПК-2	Конспект
7.	По каким критериям можно провести классификацию адаптации персонала? Перечислите виды адаптации персонала и охарактеризуйте их.	ОПК-1 ОПК-2	Работа в команде
8.	1. Перечислите методики нервно-психической (эмоциональной) напряженности	ОПК-1 ОПК-2	Конспект
9.	1. Рассмотреть явление толерантности в конфликтной ситуации (по М.С. Миримановой)	ОПК-1 ОПК-2	Работа в команде

9. Контроль знаний по дисциплине

По дисциплине предусмотрены текущий контроль и промежуточная аттестация.

Текущий контроль успеваемости студента – одна из составляющих оценки качества усвоения образовательных программ. Текущий контроль проводится в течение семестра (практические, опросы и т.п.).

Промежуточная аттестация проводится по окончании изучения дисциплины в виде экзамена. Вопросы к промежуточной аттестации сформулированы в **Оценочных и методических материалах**.

10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

(в наличии в библиотеке ГУП)

а) Основная литература

1. Климов, Е.А. Психология труда: учебник для вузов / Е.А. Климов и др.; под ред. Е.А. Климова, О.Г. Носковой. – Москва: Юрайт, 2020. – 249 с. - (Высшее образование). – Режим доступа: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-truda-453170#page/2>
2. Психология труда: учебник и практикум для вузов / А.В. Карпов и др.; под ред. А.В. Карпова. – 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юрайт, 2020. – 364 с. - (Высшее образование). – Режим доступа: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-truda-449799#page/2>
3. Пряжникова, Е.Ю. Психология труда: теория и практика: учебник для бакалавров / Е.Ю. Пряжникова. - Москва: Юрайт, 2019. – 520 с. - (Серия: Бакалавр. Академический курс). – Режим доступа: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-truda-teoriya-i-praktika-444140#page/2>

б) Дополнительная литература:

1. Гулевич, О.А. Психология массовой коммуникации: от газет до интернета: учебник

для вузов / О.А. Гулевич. – Москва: Юрайт, 2020. – 264 с. – (Высшее образование).
– Режим доступа: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-massovoy-kommunikacii-ot-gazet-do-interneta-457242#page/2>

2. Королев, Л. М. Психология управления: учебное пособие / Л. М. Королев. - 6-е изд., испр. - М. : Дашков и К', 2017.

в) Периодические издания

1. Конфликтология: ежеквартальный научно-практический журнал/ Фонд развития конфликтологии. - СПб.: Фонд развития конфликтологии, 2015... - ISSN 1818-1198

Периодические издания открытого доступа

2. Вопросы психологии / Журнал Российской академии образования, - М., выходит с 1995 года. – Выпусков в год – 6. – ISSN онлайн-версии. – Издательство: Общество с ограниченной ответственностью «Вопросы психологии». - Текст: электронный https://www.elibrary.ru/title_about.asp?id=7712
3. Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Организационная психология. Электронный научный журнал. Издаётся с 2011 года Учредитель: Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики" Зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор): ЭЛ № ФС 77 – 67442. - <https://orgpsyjournal.hse.ru/>
4. Психологический журнал – Год основания: 1980, Рубрика: Психология, Периодичность: 6, ISSN (print): 0205-9592 Выпускается ФГУП «Издательство «Наука»
<https://naukabooks.ru/zhurnali/katalog/psihologicheskij-zhurnal/>

г) Лицензионное программное обеспечение

1. DirectumRX ВУЗ;
2. ESET NOD32 Antivirus Business Edition renewal;
3. ESET Mail Security для Microsoft Exchange Server;
4. Семейство программ Microsoft Office Standart Russian (Включает набор продуктов: Word, Excel, PowerPoint, Publisher, Outlook);
5. Mirapolis Virtual Room;
6. Антиплагиат;
7. КонсультантПлюс
8. 1С: Психодиагностика
9. Обеспечено доступом к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде СПбГУП.

д) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Официальный сайт СПбГУП: <http://www.gup.ru/>
2. Электронно-библиотечная система СПбГУП: <http://library.gup.ru>
3. Системы поддержки самостоятельной работы СПбГУП: <http://edu.gup.ru/>
4. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (версия ПРОФ), установленная в Университете
5. Российское образование <http://www.edu.ru/>
6. Единое окно доступа к образовательным ресурсам <http://window.edu.ru/>
7. Электронно-библиотечная система «Юрайт» - www.urait.ru
8. Электронно-библиотечная система «Лань» - www.e.lanbook.com
9. Электронно-библиотечная система «Айбукс» - www.ibooks.ru
10. Электронно-библиотечная система «ВООК» - www.book.ru

11. Электронно-библиотечная система «IPRBooks» - www.iprbooks.ru

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Аудиторный фонд, компьютерные классы, видео-залы, фонды Научной библиотеки, методические ресурсы кафедры

Изучение дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья обучающихся.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа в высшем учебном заведении является важной организационной формой индивидуального изучения студентами программного материала. Эти слова особенно актуальны в наше время, когда в педагогике высококвалифицированных специалистов широко используется дистанционное обучение, предполагающее значительную самостоятельную работу студента на основе рекомендаций преподавателя.

2. Методические рекомендации по подготовке к практическим (семинарским) занятиям

Семинарские занятия — важная форма учебного процесса. Они способствуют закреплению и углублению знаний, полученных студентами на лекциях и в результате самостоятельной работы над научной и учебной литературой. Они призваны развивать самостоятельность мышления, умение делать выводы, связывать теоретические положения с практикой. Кроме того, семинары — это средство контроля преподавателей за самостоятельной работой студентов, они непосредственно влияют на уровень подготовки к итоговым формам отчетности — зачетам и экзаменам. В выступлении на семинарском занятии должны содержаться следующие элементы:

- четкое формулирование соответствующего теоретического положения в виде развернутого определения;
- приведение и раскрытие основных черт, признаков, значения и роли изучаемого явления или доказательства определенного теоретического положения;
- подкрепление теоретических положений конкретными фактами.

Для качественного и эффективного изучения дисциплины необходимо овладение навыками работы с книгой, воспитание в себе стремления и привычки получать новые знания из научной и иной специальной литературы. Без этих качеств не может быть настоящего специалиста ни в одной области деятельности.

Читать и изучать, следует, прежде всего, то, что рекомендуется к каждой теме программой, планом семинарских занятий, перечнем рекомендуемой литературы.

Когда студент приступает к самостоятельной работе, то он должен проявить инициативу в поиске специальных источников. Многие новейшие научные положения появляются, прежде всего, в статьях, опубликованных в журналах.

Надо иметь в виду, что в каждом последнем номере издаваемых журналов публикуется библиография всех статей, напечатанных за год, это облегчает поиск нужных научных публикаций.

Работа с научной литературой, в конечном счете, должна привести к выработке у студента умения самостоятельно размышлять о предмете и объекте изучения, которое должно проявляться:

- в ясном и отчетливом понимании основных понятий и суждений, содержащихся в публикации, разработке доказательств, подтверждающих истинность тех или иных положений;
- в понимании студентами обоснованности и целесообразности, приводимых в книге и статье примеров, поясняющих доказательства и выводы автора. При этом будет уместно, если студент самостоятельно приведет дополнительные примеры к этим выводам;

- в отделении основных положений от дополнительных, второстепенных сведений;
- в способности студента критически разобраться в содержании публикации, определить свое отношение к ней в целом, дать ей общую оценку, характеристику.

Методические рекомендации по написанию контрольной работы

Контрольная работа учебным планом не предусмотрена.

Методические рекомендации по написанию курсовой работы

Курсовая работа учебным планом не предусмотрена.

ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные и методические материалы включают в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Наименование оценочного средства
1	Психология труда как область знания, отрасль науки и практики	ОПК-1, ОПК-2	<p>ОПК-1.1. Знает: современную методологию изучения конфликтов. Использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p> <p>ОПК-1.2. Умеет: применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>ОПК-1.3. Владеет: способностью применять современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей; оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p> <p>ОПК-2.1. Знает: особенности основных видов конфликтов, а</p>	Сообщения, презентации

			<p>также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p> <p>ОПК-2.2. Умеет: анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК -2.3. Владеет: способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	
2	История психологии труда	ОПК-1 ОПК-2	<p>ОПК-1.1. Знает: современную методологию изучения конфликтов. Использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p> <p>ОПК-1.2. Умеет: применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>ОПК-1.3. Владеет: способностью применять современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей; оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p> <p>ОПК-2.1. Знает: особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p> <p>ОПК-2.2. Умеет: анализировать конфликтные ситуации,</p>	Сообщения, презентации

			<p>готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК -2.3. Владеет: способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	
3	Методы психологии труда	ОПК-1 ОПК-2	<p>ОПК-1.1. Знает: современную методологию изучения конфликтов. Использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p> <p>ОПК-1.2. Умеет: применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>ОПК-1.3. Владеет: способностью применять современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей; оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p> <p>ОПК-2.1. Знает: особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p> <p>ОПК-2.2. Умеет: анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК -2.3. Владеет:</p>	Сообщения, презентации

			<p>способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	
4	Основы психологии трудовой мотивации	ОПК-1 ОПК-2	<p>ОПК-1.1. Знает: современную методологию изучения конфликтов. Использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p> <p>ОПК-1.2. Умеет: применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>ОПК-1.3. Владеет: способностью применять современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей; оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p> <p>ОПК-2.1. Знает: особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p> <p>ОПК-2.2. Умеет: анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК -2.3. Владеет: способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	Сообщения, презентации, работа в группах; Case-study

5	Личностное и профессиональное становление субъекта труда	ОПК-1 ОПК-2	<p>ОПК-1.1. Знает: современную методологию изучения конфликтов. Использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p> <p>ОПК-1.2. Умеет: применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>ОПК-1.3. Владеет: способностью применять современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей; оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p> <p>ОПК-2.1. Знает: особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p> <p>ОПК-2.2. Умеет: анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК-2.3. Владеет: способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	Сообщения, презентации, работа в группах; Case-study
6	Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров	ОПК-1 ОПК-2	<p>ОПК-1.1. Знает: современную методологию изучения конфликтов. Использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p>	Сообщения, презентации

			<p>ОПК-1.2. Умеет: применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>ОПК-1.3. Владеет: способностью применять современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей; оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p> <p>ОПК-2.1. Знает: особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p> <p>ОПК-2.2. Умеет: анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК -2.3. Владеет: способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	
7	Психологическая профессиональная адаптация	ОПК-1 ОПК-2	<p>ОПК-1.1. Знает: современную методологию изучения конфликтов. Использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p> <p>ОПК-1.2. Умеет: применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p>	Сообщения, презентации

			<p>ОПК-1.3. Владеет: способностью применять современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей;</p> <p>оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p> <p>ОПК-2.1. Знает: особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p> <p>ОПК-2.2. Умеет: анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК -2.3. Владеет: способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	
8	Состояние напряженности, психологический стресс, эмоциональное выгорание и конфликты в трудовой деятельности	ОПК-1 ОПК-2	<p>ОПК-1.1. Знает: современную методологию изучения конфликтов. Использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p> <p>ОПК-1.2. Умеет: применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>ОПК-1.3. Владеет: способностью применять современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с</p>	Сообщения, презентации, работа в группах

			<p>поставленной задачей; оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p> <p>ОПК-2.1. Знает: особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p> <p>ОПК-2.2. Умеет: анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК -2.3. Владеет: способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	
9	Технологии предупреждения конфликтов	ОПК-1 ОПК-2	<p>ОПК-1.1. Знает: современную методологию изучения конфликтов. Использует категориальный аппарат гуманитарных и социальных наук</p> <p>ОПК-1.2. Умеет: применять современные методы обоснования, планирования и организации конфликтологического исследования</p> <p>ОПК-1.3. Владеет: способностью применять современные методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей; оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов исследований</p> <p>ОПК-2.1. Знает: особенности</p>	Сообщения, презентации, работа в группах

			<p>основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p> <p>ОПК-2.2. Умеет: анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК -2.3. Владеет: способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	
<i>Результат достижения планируемых результатов изучения дисциплины</i>				Зачет

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания

Критерии оценивания (зачтено)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: «зачтено», «не зачтено».

- **«зачтено»** - студент хорошо и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, увязывает с практикой, свободно справляется с решением ситуационных задач и тестовыми заданиями, правильно обосновывает принятие решений, умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, знает дополнительную литературу по изучаемой дисциплине.

- **«не зачтено»** - студент не знает значительной части основного программного материала, в ответах допускает существенные ошибки, не владеет умениями и навыками в выполнении тестовых заданий и решении задач, не способен ответить на дополнительные вопросы.

3. Типовые контрольные задания и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков

Кейс-задача

Тема 8 «Состояние напряженности, психологический стресс, эмоциональное выгорание и конфликты в трудовой деятельности»

СТРУКТУРА КЕЙСА

1. Методическая часть:

- место данного кейса в структуре учебной дисциплины;

Данный кейс можно использовать на занятиях, завершающих изучение дисциплины «Психология труда». Задание позволит понять, насколько студенты усвоили пройденный материал, в частности, структуру конфликта и пути урегулирования конфликтов в организации. Также данный кейс позволяет улучшить навыки анализа конфликтов в организации, в последствии, использовать данные знания в написании исследовательских работ и консультировании.

- дидактические цели кейса (с опорой на перечень компетенций в ФГОС);

Предлагаемый кейс позволяет студенту научиться разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций.

- задачи по анализу кейса для студентов;

При решении кейса студентам необходимо:

обобщить изученный теоретический материал;

проанализировать структуру конфликта в организации;

объяснить причины возникновения конфликтов и психологические аспекты поведения индивида в конфликте в организации.

- пояснительная записка по организации работы над кейсом для преподавателя.

На занятии группа разбивается на несколько подгрупп по 3-4 человека, после чего студентам дается инструкция: «Проанализируйте конфликт в организации, выделите структурные элементы конфликта, дайте психологическую характеристику личностных особенностей и поведения сторон в конфликте, а также предложите возможные способы

урегулирования конфликта в трудовом коллективе. Проанализируйте, как данный конфликт отражается на трудовом процессе».

Во время выполнения задания студентам разрешается пользоваться конспектами лекций, учебных пособий и монографий.

2. Сюжетная часть

Введение. В кейсах, подготовленных для групп, содержится описание конфликта, произошедшего в организации.

Проблема. Необходимо проанализировать структуру конфликта, дать психологическую характеристику сторон и их поведения, предложить метод урегулирования конфликтной ситуации.

Перечень источников информации:

Гришина Н. В. Психология труда/ Н. В. Гришина. -СПб.: Питер, 2002.

Емельянов С. М., Практикум по конфликтологии : практикум/ С. М. Емельянов. -СПб.: Питер,2001.

3. Информационная часть.

Обязательные элементы анализа:

Причины конфликта.

Характеристика сторон конфликта.

Анализ социального контекста ситуации.

Анализ поведения сторон в конфликте.

Составление рекомендаций по урегулированию конфликта.

Варианты кейсов:

Case №1. Старший по должности сотрудник дает мне срочное задание, которое я немедленно принимаюсь выполнять. Вскоре другой сотрудник, занимающий аналогичную должность, принес задание, тоже срочное. Я объясняю, что выполняю также срочную работу и не могу сию минуту взяться за новое задание. Он настаивает, я отказываю. Он идет жаловаться на меня начальнику, но того нет, он возвращается и принимается кричать, настаивая на своем. Я расстроилась и наделала много ошибок в работе, за что получила взыскание.

Такая ситуация время от времени повторяется. Руководитель, когда он на месте, решает, какое задание делать раньше. Но когда его нет, случаются похожие конфликты, и я всегда оказываюсь крайней.

Case №2. Новоиспеченный молодой руководитель П. пригласил к себе на должность нижестоящего руководителя специалиста В., которого знал в течение четырех лет по прежней совместной работе на инженерных должностях, и о котором у него сложилось мнение как о хорошем специалисте и добросовестном работнике.

Однако новая их совместная деятельность довольно быстро привела к взаимной неприязни, которую становилось все труднее скрывать. Наконец, при очередном изменении уровня заработной платы. П. устанавливает В. оклад более низкий, чем его коллегам, равным по должности. При этом ничем не мотивирует свое решение. В. обратился к вышестоящему руководству с жалобой, обвиняя П. в самоуправстве и необъективности.

Case №3. В бригаде работают несколько человек, выполняя одинаковую работу. Но один из членов бригады работает качественнее и проявляет большую активность, тем самым обеспечивает лучший результат работы всей бригады. Начальник, видя это, выделяет этому работнику большую премию, чем остальным. Получив зарплату, эти остальные возмутились: почему им заплатили меньше, чем другому, которого они тут же обвинили в подхалимаже.

Case №4. Рабочие места начальника цеха и некоторых его подчиненных находятся на значительном удалении друг от друга. Начальник цеха не видит, чем заняты подчиненные в течение рабочего дня. Он сомневается, что они загружены работой, поскольку однажды был свидетелем свободного времяпровождения, и собирается провести сокращения некоторых из них. Аргументы подчиненных о занятости, недостатке времени, невозможности справиться с работой меньшим числом слушать не хочет.

Case №5. Работник, достигший пенсионного возраста, жалуется начальнику цеха, что мастер выживает его с работы. Мастер поясняет, что ни малейшего повода для этого не дает. Работник же продолжает жаловаться.

Case №6. Начальнику жалуется работница. По ее словам, работающая рядом с ней сотрудница унижает ее человеческое достоинство. При разборе жалобы выяснилось, что та высказывает ей претензии по поводу многочисленных, часто повторяющихся ошибок в работе. По поводу корректности замечаний, спорящие во мнениях, разошлись: обиженная настаивала, что другая ее унижает, а та: «Я говорю нормально, но сколько раз можно повторять одно и то же?!».

Тема 9. Технологии предупреждения конфликтов

Ситуационная задача.

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задание.

Проведите психологический анализ ситуаций и конфликтов. Проанализируйте конфликтную ситуацию по схеме:

1. Описание конфликтной ситуации и конфликта.
2. Внутренние и внешние условия возникновения конфликтной ситуации и инцидент в создании конфликта. Его динамика.
3. Смысл конфликта для каждого из его участников.
4. Психологический анализ отношений между участниками конфликта.
5. Какие цели могут быть достигнуты при различных вариантах разрешения конфликта?

Процедура оценивания:

Усвоенные знания и освоенные умения проверяются в процессе решения задачи.

Время, отводимое на выполнение кейс-задачи составляет 10 минут.

Критерии оценки:

№	Баллы	Описание
5	4	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
4	3,5	Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
3	3	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
2	1-2	Демонстрирует небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.
1	0	Демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа, не было попытки решить задачу.

Тестовые материалы

Тестовые материалы по данной дисциплине находятся в системе поддержки самостоятельной работы студентов

ПАСПОРТ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

1. Общее количество тестовых заданий в базе -
2. Ограничение времени выполнения теста (в мин) –
3. Автоматическое перемешивание вопросов в тесте: - да (нет)
4. Случайный порядок ответов в тестовом задании: - да (нет)
5. Критерии оценки результатов тестирования:
 - Неудовлетворительно – 0 –55% правильных ответов
 - Удовлетворительно -55 – 75% правильных ответов
 - Хорошо – 75 -90% правильных ответов
 - Отлично – 90% и более правильных ответов

Тестовое задание по курсу «Психология труда»

1. Хоуторнский эксперимент показал:

- 1) влияние условий труда на производительность рабочих
- 2) трудно учесть, как будут влиять различные факторы на работниц
- 3) влияние внутренней мотивации на производительность рабочих
- 4) необходимость учета влияния самого экспериментатора на ход исследования

2. Исторически психология труда наиболее тесно связана с:

- 1) общей психологией
- 2) социальной психологией
- 3) индустриальной психологией
- 4) социологией

3. Психология труда как самостоятельная отрасль психологической науки появилась:

- 1) на рубеже XIX и XX веков
- 2) в середине XX века
- 3) в конце XX века
- 4) на рубеже XX и XXI веков

4. Предметом психологии труда являются:

- 1) поведение людей в организации
- 2) факторы, влияющие на поведение людей в организации
- 3) оба первых ответа верны
- 4) оба первых ответа неверны

5. В поисках объяснения и предсказания поведения психология труда использует, прежде всего, метод:

- 1) экспертных оценок
- 2) интервью
- 3) социометрического опроса
- 4) эксперимента

6. Субъектом труда являются:

- 1) физические и юридические лица
- 2) квалификация и образование
- 3) материальное производство и нематериальное производство
- 4) социальная среда и микроклимат

7. Автором теории Z является:

- 1) Макгрегор

- 2) Вебер
- 3) Оучи
- 4) Уотермен

8. Какая мотивационная теория включает в себя мотивирующие и гигиенические факторы мотивации:

- 1) теория Маслоу;
- 2) теория Альделфера;
- 3) теория МакКлеланда;
- 4) теория Герцберга.

9. Какой подход в максимальной степени соответствует идеям теории организации У:

- 1) психоаналитический
- 2) гуманистический
- 3) экзистенциальный
- 4) бихевиористский

10. Автором концепции организации как «школы человеческих отношений» является:

- 1) Тейлор
- 2) Файоль
- 3) Макгрегор
- 4) Мэйо

11. Характеристика требований, предъявляемых профессией к психике человека – называется:

- 1) Профессиограмма
- 2) Психограмма
- 3) Анализ продуктов деятельности
- 4) анамнез

12. Какие из перечисленных компонентов относятся к признакам труда:

- 1) сознательное предвосхищение социально ценного результата;
- 2) сознание обязательности достижения социально фиксированной цели;
- 3) сознательный выбор;
- 4) все вышеперечисленное

13. Описание психологических, производственных, технических, медицинских, гигиенических и других особенностей специальности, профессии называют:

- 1) профессиограммой
- 2) должностными обязанностями работника
- 3) эргономическими функциями
- 4) психотехникой

14. Широкий комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии: это

- 1) профконсультация
- 2) профориентация
- 3) профессиональное самоопределение
- 4) личностное самоопределение

15. Что называется общественно-необходимой деятельностью человека, требующей усилий в достижении определенных целей, результатов?

- 1) работа;
- 2) задание;
- 3) профессия;

- 4) труд.
- 16. Где отражаются профессионально-важные качества специалиста?**
- 1) в профессиограмме
 - 2) в психограмме
 - 3) в технологической карте
 - 4) в формуле профессии
- 17. Потребность в аффилиации – это...**
- 1) потребность во власти;
 - 2) потребность в принадлежности;
 - 3) потребность в защите;
 - 4) потребность в достижениях
- 18. Адаптант – человек, который:**
- 1) находится в начале самостоятельной профессиональной деятельности и должен приспособиться к трудовому коллективу и организационной культуре учреждения, к своей профессиональной роли
 - 2) обучающийся в профессиональном учебном заведении, осваивающий азы профессии
 - 3) выбирающий профессию, карьеру
 - 4) выбирающий специализацию в рамках вузовской программы
- 19. К группе психических регуляторов труда относят:**
- 1) образ объекта
 - 2) образ субъекта
 - 3) образ субъектно-объектных и субъектно-субъектных отношений
 - 4) все вышеперечисленное
- 20. Автор концепции «сложного человека»**
- 1) А. Маслоу
 - 2) А. Смит
 - 3) Э. Шейн
 - 4) Э. Мэйо

Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине (зачету)

1. Предмет и задачи психологии труда. Основные направления и разделы психологии труда.
2. Методы психологии труда.
3. Тенденции развития наук о трудовой деятельности.
4. Психотехника Г. Мюнстерберга.
5. Развитие идей научного управления за рубежом в первой половине XIX века. Тейлоризм.
6. Особенности развития психологии труда в России.
7. Современные проблемы и перспективы развития психологии труда.
8. Эргатическая система и эргатическая функция.
9. Понятие трудового поста и «Золотое правило» психологии труда.
10. Свойства и показатели эффективности, качества и надежности эргатической системы.
11. Понятие «профессия» и «трудовой пост». Основные характеристики профессии.
12. Понятие «труд». Основные психологические признаки труда. История развития представлений о труде.
13. Житейские и философские представления о труде.
14. Уровни анализа трудовой деятельности.
15. Социально-исторические, философские и научные предпосылки становления психологии труда.
16. Определение объекта, предмета и продукта трудовой деятельности. Типологии предметов и продуктов труда.
17. Сущность и этапы профессионального самоопределения. Психологическое обеспечение профессионального самоопределения.
18. Профессиограмма и психограмма. Цели и принципы профессиографирования.
19. Методы профессиографирования.
20. Метод экспертной оценки в психологии труда.
21. Использование контрольных карт и перечней в психологии труда.
22. Психические регуляторы труда.
23. Отбор, подбор и оценка персонала в организации.
24. Индивидуальный стиль деятельности как интегральное образование.
25. Профессионально важные качества субъекта труда.
26. Профессионально-трудовая мотивация. Внутренняя и внешняя мотивация.
27. Проблема субъективной значимости, удовлетворенности трудом и трудовой мотивации.
28. Теории трудовой мотивации: содержательные теории (А. Маслоу, Ф. Герберг, Д. МакКлеланд, К. Алдерфер).
29. Теории трудовой мотивации: процессуальные теории (В. Врум, Д. Адамс, Э. Локк и др.)
30. Функциональные состояния человека в труде и их классификация.
31. Состояния утомления, монотонности, эмоционального напряжения.
32. Профессиональный стресс и пути его преодоления.
33. Надежность профессиональной деятельности.
34. Понятие профессионализации. Подходы к выделению этапов профессионализации субъекта труда.
35. Профессионализация как отношение личности к профессии. Концепция Т.В. Кудрявцева.

36. Профессионализация в аспекте профессиональной пригодности. Концепция А.Т. Ростунова.
37. Роль социальной ситуации и ведущей деятельности в профессиональном развитии. Концепция Э.Ф. Зеера.
38. Развитие профессиональных способностей. Концепция В.Д. Шадрикова.
39. Основные этапы развития субъекта труда по Е.А. Климову.
40. Профессиональная самореализация. Уровни профессионализма по А.К. Марковой.
41. Основные стадии и этапы развития индивидуальной карьеры.
42. Профессионализм и профессиональная компетентность. Соотношение понятий.
43. Критерии профессионализма.
44. Кризисы профессионального становления.
45. Профессионально важные качества.
46. Профессиональные деструкции личности и их уровни.
47. Профессиональные деформации.
48. Проблемы гуманитаризации труда в современных условиях.
49. Конфликты в трудовой деятельности и социально-психологические способы их урегулирования.
50. Совладающее поведение в условиях профессионального стресса.

ГЛОССАРИЙ

ДЕСТРУКЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ – постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда, взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности.

ДОЛЖНОСТЬ – любая фиксированная работа и профессия.

КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ – индивидуальные качества субъекта труда, влияющие на эффективность профессиональной деятельности и успешность ее усвоения.

КВАЛИФИКАЦИЯ – уровень профессионального мастерства.

КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ – индивидуальная готовность человека выполнять работу на высоком уровне.

МОТИВ ТРУДА – это побудительная причина трудовой деятельности индивида, вызванная его интересами и потребностями, удовлетворение которых возможно посредством получения благ, являющихся жизненной необходимостью, с наименьшими моральными и материальными издержками.

ОПЕРАТОР – человек, осуществляющий трудовую деятельность, основу которой составляет взаимодействие с объектом воздействия, машиной и средой на рабочем месте при использовании информационной модели и органов управления.

ПОТРЕБНОСТЬ – надобность, нужда в чем-либо, требующая удовлетворения.

ПРИГОДНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ – совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, комплекс качеств, необходимых и достаточных для достижения общественно приемлемой эффективности в некоей профессии.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ – совокупность негативных психических переживаний, истощение от длительного воздействия напряжения, вызванного интенсивными межличностными взаимодействиями, сопровождающимися повышенной эмоциональностью.

ПРОФЕССИОГРАММА – описательно-технологическая характеристика различных видов деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач.

ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ – целостный процесс становления личности специалиста, который начинается с момента выбора профессии и длится в течение всей профессиональной жизни человека и завершается, когда человек прекращает свою профессиональную деятельность.

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ – интегративное свойство личности, включающее профессиональную компетентность, нравственность, инициативу и мастерство.

ПСИХОГРАММА – выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности.

СИСТЕМА «ЧЕЛОВЕК-МАШИНА» - система, включающая в себя человека-оператора СЧМ, машину посредством которой он осуществляет трудовую деятельность, и среду на рабочем месте.

ТРУД – целенаправленная деятельность человека, в процессе которой он при помощи орудий труда воздействует на природу и использует ее в целях создания предметов, необходимых для удовлетворения своих потребностей. 32

ТРУДОВОЙ ПОСТ – ограниченная вследствие разделения труда и зафиксированная документально область приложения сил человека с целью создания социально ценного продукта.

ХАРАКТЕРИСТИКИ АНТРОПОМЕТРИЧЕСКИЕ – размеры тела человека и его

отдельных частей.

ХАРАКТЕРИСТИКИ БИОМЕХАНИЧЕСКИЕ – описывают характеристики человеческого тела в терминах механики.

ЭРГОНОМИКА – это наука, изучающая проблемы, возникающие в системе «человек-техника-среда», с целью оптимизации трудовой деятельности оператора, создания для него комфортных и безопасных условий, повышения за счет этого его производительности, сохранения здоровья и работоспособности.

ЮЗАБИЛИТИ-ТЕСТИРОВАНИЕ – экспериментальный метод, построенный на интервьюировании пользователей по заранее составленному сценарию, и направленный на выяснение того, как пользователи используют продукт.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Основной целью изучения дисциплины «Психология труда» является ознакомление с основными психологическими представлениями о психологии труда и формирование навыков общественного мнения по актуальным проблемам конфликтного и мирного взаимодействия в обществе.

Дисциплина изучает теоретические вопросы психологии профессиональной деятельности и ее субъекта, основы профессионального и личностного самоопределения, функциональные состояния личности в трудовой деятельности.

Форма промежуточной аттестации знаний — **зачет**.

Ключевым методическим способом подачи учебного материала по дисциплине является лекция.

Лекционное занятие — это систематическое, последовательное, устное изложение лектором учебного материала. Занятие «лекция» носит, прежде всего, обзорный характер, охватывая весь круг выносимых на изучение учебных вопросов. При проведении такого типа занятий очень важно живое слово лектора, его педагогическое мастерство как педагога, который дает студентам информационную базу. Лекции являются важной формой передачи преподавателем студентам общетеоретических знаний.

Лекции, как правило, читаются не по всем, а по наиболее сложным темам курса, не дублируют учебники, а содержат новейшие научные данные и примеры, которых может не быть в учебных пособиях. Для лучшего усвоения материала на лекционных занятиях целесообразно предварительно перед лекцией ознакомиться с положениями лекционной темы в конспекте лекций, содержащемся в данном учебно-методическом пособии либо в рекомендуемых учебниках.

Семинарские занятия — другая важная форма учебного процесса. Они способствуют закреплению и углублению знаний, полученных студентами на лекциях и в результате самостоятельной работы над научной и учебной литературой. Они призваны развивать самостоятельность мышления, умение делать выводы, связывать теоретические положения с практикой. На занятиях вырабатываются необходимые каждому бакалавру навыки и умения публично выступать, логика доказывания, культура профессиональной речи. Кроме того, семинары — это средство контроля преподавателей за самостоятельной работой студентов, они непосредственно влияют на уровень подготовки к итоговым формам отчетности — зачетам и экзаменам. В выступлении на семинарском занятии должны содержаться следующие элементы:

- четкое формулирование соответствующего теоретического положения в виде развернутого определения;
- приведение и раскрытие основных черт, признаков, значения и роли изучаемого явления или доказательства определенного теоретического положения;
- подкрепление теоретических положений конкретными фактами действительности.

Для качественного и эффективного изучения дисциплины необходимо овладение навыками работы с книгой, воспитание в себе стремления и привычки получать новые знания из научной и иной специальной литературы. Без этих качеств не может быть настоящего специалиста ни в одной области деятельности.

Читать и изучать, следует, прежде всего, то, что рекомендуется к каждой теме программой, планом семинарских занятий, перечнем рекомендуемой литературы.

Когда студент приступает к самостоятельной работе, то он должен проявить инициативу в поиске специальных источников. Многие новейшие научные положения появляются, прежде всего, в статьях, опубликованных в журналах.

Надо иметь в виду, что в каждом последнем номере издаваемых журналов публикуется библиография всех статей, напечатанных за год, это облегчает поиск нужных научных публикаций.

Работа с научной литературой, в конечном счете, должна привести к выработке у студента умения самостоятельно размышлять о предмете и объекте изучения, которое должно проявляться:

- в ясном и отчетливом понимании основных понятий и суждений, содержащихся в публикации, разработке доказательств, подтверждающих истинность тех или иных положений;
- в понимании студентами обоснованности и целесообразности, приводимых в книге и статье примеров, поясняющих доказательства и выводы автора. При этом будет уместно, если студент самостоятельно приведет дополнительные примеры к этим выводам;
- в отделении основных положений от дополнительных, второстепенных сведений;
- в способности студента критически разобраться в содержании публикации, определить свое отношение к ней в целом, дать ей общую оценку, характеристику.

Другим важнейшим методическим приемом в учебном процессе является самостоятельная работа студента.

Самостоятельная работа в высшем учебном заведении, является важной организационной формой индивидуального изучения студентами программного материала. Эти слова особенно актуальны в наше время, когда в педагогике высококвалифицированных специалистов широко используется дистанционное обучение, предполагающее значительную самостоятельную работу студента на основе рекомендаций преподавателя.

В современных условиях дидактическое значение самостоятельной подготовки неизмеримо возрастает, а ее цели состоят в том, чтобы:

- повысить ответственность самих обучаемых за свою профессиональную подготовку, сформировать в себе личностные и профессионально-деловые качества;
- научить студентов самостоятельно приобретать знания, формировать навыки и умения, необходимы для профессиональной деятельности;
- развивать в себе самостоятельность в организации, планировании и выполнении заданий, определяемых учебным планом и указаниями преподавателя.

Достигнуть этих целей в ходе самостоятельной работы при изучении дисциплины возможно только при хорошей личной организации своего учебного труда, умении использовать все резервы имеющегося времени и подчинить их профессиональной подготовке.

Самостоятельная работа как метод обучения включает:

- изучение и конспектирование обязательной литературы в соответствии с программой дисциплины;
- ознакомление с литературой, рекомендованной в качестве дополнительной;
- изучение и осмысление специальной терминологии и понятий;
- сбор материала и написание контрольных, конкурсных и дипломных работ;
- изучение указанной литературы для подготовки к промежуточному контролю.
- основными компонентами содержания данного вида работы являются:
- творческое изучение учебных пособий и научной литературы;
- умелое конспектирование;

- участие в различных формах учебного процесса, научных конференциях, в работе кружков и т. д.;
- получение консультаций у преподавателя по отдельным проблемам курса;
- получение информации и опыта о работе профессионалов в процессе производственно-учебной практики;
- знакомство с литературой при формировании своей личной библиотеки и др.

Игра позволяет влиять на профессиональные навыки студентов. Учебно-производственные ситуации относятся к тем методическим средствам, которые позволяют осуществлять взаимосвязь понятийно-категориального уровня сознания с поведенческим. В результате достигается не только интеллектуальный, но и эмоциональный уровень усвоения понятий и идей.

Учебно-тренировочные ситуации являются специфическим методическим приемом, одним из основных видов проблемно-развивающего обучения, благодаря которому усиливается практический интерес студентов к теоретическим вопросам.

Эффективность применения учебных ситуаций зависит от соблюдения следующих условий: знание студентами теоретического материала и наличие достаточного личного опыта и жизненного опыта вообще.

Вместе с тем, обязательным условием эффективного применения учебно-производственных ситуаций на занятиях по дисциплине является сформированность специальных умений: анализировать литературу и источниковую базу, делать анализ, уяснять процессы, происходящие в реальном мире.

Важными в методическом плане на семинарских занятиях являются проводимые **тестовые опросы** и решение задач, которые содействуют превращению знаний в глубокие убеждения, дают простор для развития творческо-эмоциональной сферы, позволяют сделать выводы об эффективности занятий с учащимися, что в итоге повышает интерес к овладению знаниями.

Только сочетая дидактически и органически все методические способы и приемы в их диалектическом единстве и взаимосвязи, мы можем добиться должного уяснения учебного материала со стороны студентов.

Методические рекомендации для преподавателей

Тема занятия	Виды учебных занятий	Способы учебной деятельности	Методы обучения, формы педагогического общения	Средства обучения	Формы контроля
1	2	3	4	5	6
Психология труда как область знания, отрасли науки и практики	Лекция / семинар	коллективный	лекция, рассказ объяснительной иллюстративный, монолог, внешний диалог	Учебно-наглядные пособия, организационно-педагогические средства	доклад, реферат
История психологии труда	Лекция / семинар	коллективный	лекция, рассказ объяснительной иллюстративный, монолог, внешний диалог	Учебно-наглядные пособия, организационно-педагогические средства	теоретический зачет

				е средства	
Методы психологии труда	Лекция / семинар	коллективный	лекция, рассказ объяснительной иллюстративный, монолог, внешний диалог	Учебно-наглядные пособия, организационно-педагогические средства	доклад, реферат
Основы психологии трудовой мотивации	Лекция / семинар	коллективный	лекция, рассказ объяснительной иллюстративный, монолог, внешний диалог	Учебно-наглядные пособия, организационно-педагогические средства	теоретический зачет
Личностное и профессиональное становление субъекта труда	Лекция / семинар	коллективный	лекция, рассказ объяснительной иллюстративный, монолог, внешний диалог	Учебно-наглядные пособия, организационно-педагогические средства	теоретический зачет
Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров	Лекция / семинар	коллективный	лекция, рассказ объяснительной иллюстративный, монолог, внешний диалог	Учебно-наглядные пособия, организационно-педагогические средства	доклад, реферат
Психологическая профессиональная адаптация	Лекция / семинар	коллективный	лекция, рассказ объяснительной иллюстративный, монолог, внешний диалог	Учебно-наглядные пособия, организационно-педагогические средства	теоретический зачет
Состояние напряженности, психологический стресс, эмоциональное выгорание и конфликты в трудовой деятельности	Лекция / семинар	коллективный	лекция, рассказ объяснительной иллюстративный, монолог, внешний диалог	Учебно-наглядные пособия, организационно-педагогические средства	теоретический зачет
Технологии предупреждения конфликтов	Лекция / семинар	коллективный	лекция, рассказ объяснительной иллюстративный, монолог, внешний диалог	Учебно-наглядные пособия, организационно-педагогические средства	теоретический зачет

**Тематический план изучения дисциплины
«Психология труда»**

Год набора с 2020

очная форма обучения

Наименование разделов и тем	Всего	Трудоемкость по дисциплине				CP	Формируемые компетенции
		Контактная работа	в т.ч.				
			лекции	Подгр/Лаб.	Пр/ Сем		
РАЗДЕЛ 1. МЕСТО ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В СИСТЕМЕ НАУЧНОГО ЗНАНИЯ							
Психология труда как область знания, отрасль науки и практики	8	6	2		2	1	ОПК-1 ОПК-2
История психологии труда	8	6	2		2	2	ОПК-1 ОПК-2
Психологическое профессиоведение	8	8	2		2	2	ОПК-1 ОПК-2
Основы психологии трудовой мотивации	8	6	4		4	1	ОПК-1 ОПК-2
РАЗДЕЛ 2. ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ							
Личностное и профессиональное становление субъекта труда	8	6	2		2	2	ОПК-1 ОПК-2
Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров	8	8	4		4	2	ОПК-1 ОПК-2
Психологическая профессиональная адаптация	8	6	2		2	1	ОПК-1 ОПК-2
РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: СТРЕССЫ И КОНФЛИКТЫ							
Состояние напряженности, психологический стресс, эмоциональное выгорание и конфликты в трудовой деятельности	8	6	4		4	1	ОПК-1 ОПК-2
Технологии предупреждения конфликтов	8	6	2		2	2	ОПК-1 ОПК-2
Зачет							ОПК-1 ОПК-2
Итого по дисциплине	72	58	24		24	14	ОПК-1 ОПК-2
Зачетных единиц	2						

**Тематический план изучения дисциплины
«Психология труда»**

Год набора с 2020

очная форма обучения

Наименование разделов и тем	Всего	Трудоемкость по дисциплине				CP	Формируемые компетенции
		Контактная работа	в т.ч.				
			лекции	Подгр/Лаб.	Пр/ Сем		
РАЗДЕЛ 1. МЕСТО ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В СИСТЕМЕ НАУЧНОГО ЗНАНИЯ							
Психология труда как область знания, отрасль науки и практики	8	6	2		2	1	ОПК-1 ОПК-2
История психологии труда	8	6	2		2	2	ОПК-1 ОПК-2
Психологическое профессиоведение	8	8	2		2	2	ОПК-1 ОПК-2
Основы психологии трудовой мотивации	8	6	4		4	1	ОПК-1 ОПК-2
РАЗДЕЛ 2. ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ							
Личностное и профессиональное становление субъекта труда	8	6	2		2	2	ОПК-1 ОПК-2
Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров	8	8	4		4	2	ОПК-1 ОПК-2
Психологическая профессиональная адаптация	8	6	2		2	1	ОПК-1 ОПК-2
РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: СТРЕССЫ И КОНФЛИКТЫ							
Состояние напряженности, психологический стресс, эмоциональное выгорание и конфликты в трудовой деятельности	8	6	4		4	1	ОПК-1 ОПК-2
Технологии предупреждения конфликтов	8	6	2		2	2	ОПК-1 ОПК-2
Зачет							ОПК-1 ОПК-2
Итого по дисциплине	72	58	24		24	14	ОПК-1 ОПК-2
Зачетных единиц	2						

**Тематический план изучения дисциплины
«Психология труда»**

Год набора с 2020

очная форма обучения

Наименование разделов и тем	Всего	Трудоемкость по дисциплине				CP	Формируемые компетенции
		Контактная работа	в т.ч.				
			лекции	Подгр/Лаб.	Пр/ Сем		
РАЗДЕЛ 1. МЕСТО ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В СИСТЕМЕ НАУЧНОГО ЗНАНИЯ							
Психология труда как область знания, отрасль науки и практики	8	6	2		2	1	ОПК-1 ОПК-2
История психологии труда	8	6	2		2	2	ОПК-1 ОПК-2
Психологическое профессиоведение	8	8	2		2	2	ОПК-1 ОПК-2
Основы психологии трудовой мотивации	8	6	4		4	1	ОПК-1 ОПК-2
РАЗДЕЛ 2. ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ							
Личностное и профессиональное становление субъекта труда	8	6	2		2	2	ОПК-1 ОПК-2
Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров	8	8	4		4	2	ОПК-1 ОПК-2
Психологическая профессиональная адаптация	8	6	2		2	1	ОПК-1 ОПК-2
РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: СТРЕССЫ И КОНФЛИКТЫ							
Состояние напряженности, психологический стресс, эмоциональное выгорание и конфликты в трудовой деятельности	8	6	4		4	1	ОПК-1 ОПК-2
Технологии предупреждения конфликтов	8	6	2		2	2	ОПК-1 ОПК-2
Зачет							ОПК-1 ОПК-2
Итого по дисциплине	72	58	24		24	14	ОПК-1 ОПК-2
Зачетных единиц	2						

**Тематический план изучения дисциплины
«Психология труда»**

Год набора с 2021

очно-заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Всего	Контактная работа	Трудоемкость по дисциплине					Формируемые компетенции
			в т.ч.				СР	
			лекции	Подгр/Лаб.	Пр/ Сем	Иная конт. работа		
РАЗДЕЛ 1. МЕСТО ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В СИСТЕМЕ НАУЧНОГО ЗНАНИЯ Психология труда как область знания, отрасль науки и практики	8	5	2		2	1	3	ОПК-1 ОПК-2
История психологии труда	8	5	2		2	1	3	ОПК-1 ОПК-2
Психологическое профессиоведение	8	5	2		2	1	3	ОПК-1 ОПК-2
Основы психологии трудовой мотивации	8	5	2		2	1	3	ОПК-1 ОПК-2
РАЗДЕЛ 2. ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Личностное и профессиональное становление субъекта труда	8	5	2		2	1	3	ОПК-1 ОПК-2
Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров	8	5	2		2	1	3	ОПК-1 ОПК-2
Психологическая профессиональная адаптация	8	5	2		2	1	3	ОПК-1 ОПК-2
РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: СТРЕССЫ И КОНФЛИКТЫ Состояние напряженности, психологический стресс, эмоциональное выгорание и конфликты в трудовой деятельности	8	5	2		2	1	3	ОПК-1 ОПК-2
Технологии предупреждения конфликтов	8	4	2		2	-	4	ОПК-1 ОПК-2

								ОПК-1 ОПК-2
Итого по дисциплине	72	44	18		18	8	28	
Зачетных единиц	2							